

**Personalgewinnungssituation und Stellenbesetzungsverfahren
bei der Landeshauptstadt München**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 01861

1 Anlage

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 10.12.2014 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

In der Haushaltsrede vom 22.10.2014 habe ich bereits darauf hingewiesen, den Stadtrat in Kürze mit dem Thema Stellenbesetzungsverfahren zu befassen.

Die Gesamtsituation muss im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung gesehen werden. Die Münchner Stadtbevölkerung nimmt seit Jahren deutlich zu; für die kommenden zehn Jahre wird weiteres Wachstum prognostiziert. Die Aufgaben der Stadtverwaltung mehren sich dadurch ebenfalls kontinuierlich. Und zwar in sämtlichen Bereichen.

Rund 33 Prozent unserer Beschäftigten sind über 50 Jahre alt. In der nächsten Dekade muss daher nicht nur ein Drittel der Beschäftigten ersetzt werden, sondern aufgrund der zunehmenden Aufgaben in einer wachsenden Stadt, wird zusätzliches Personal in erheblichem Umfang benötigt. Für die Stadtverwaltung wird es auf dem hart umkämpften Münchner Arbeitsmarkt mit vergleichsweise sehr niedrigen Arbeitslosenquoten bis hin zu beinahe Vollbeschäftigung im Umland immer schwerer, gutes Personal schnell zu gewinnen.

Die Haushaltskonsolidierungen der letzten Jahre haben dazu beigetragen, dass in vielen Bereichen Stellen reduziert, eingespart oder über Jahre hinweg nicht nachbesetzt oder finanziert wurden, so dass nun teilweise erheblicher Nachholbedarf besteht, um das gewachsene und teilweise neu entstandene Aufgabenvolumen abzudecken. Beispielhaft hierfür sind das Aktionsprogramm Schul- und Kita-Bau 2020, die Ausweitung von Stellen im Kreisverwaltungsreferat sowie Aufgabenkonzentrationen im Bereich Wohnungsbau (Wohnen in München V) zu nennen.

Nachfolgend beschränke ich mich auf die Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates (also ohne Erziehungs- und Lehrdienst und die sonstigen homogenen Bereiche).

1. Gewinnung von Nachwuchskräften

Seit dem Stadtratsbeschluss vom 28.01.1998 erfüllt die Landeshauptstadt München ihre freiwillige Ausbildungsverpflichtung, jährlich mindestens 270 Personen auszubilden. In den meisten Jahren wurde diese Zahl zum Teil deutlich überschritten.

Im Ausbildungsjahr 2014 begannen alleine 101 Nachwuchskräfte eine Ausbildung für die 2. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (Beamtinnen/Beamte, Verwaltungsfachangestellte, Kaufleute für Bürokommunikation). Für das Ausbildungsjahr 2015 haben wir die Zielzahl der zu gewinnenden Auszubildenden in diesem Bereich auf 167 erhöht.

Ausbildung	Ausbildungsbeginn 2014	Vorschlag für 2015
Beamtinnen/Beamte der QE 2	44	73
Verwaltungsfachangestellte	33	63
Kaufleute für Büromanagement	24	31
insgesamt	101	167

In der 3. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen begannen im Jahr 2014 146 Personen bei uns eine Ausbildung. Für 2015 ist eine Erhöhung auf 208 geplant. Um hier genügend geeigneten Nachwuchs gewinnen zu können, haben wir bereits im Jahr 2008 als Ergänzung zur klassischen Ausbildung an der Beamtenfachhochschule in Hof und in Zusammenarbeit mit der Hochschule für angewandtes Management in Erding den dualen Studiengang Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Public Management (B.A.) entwickelt. Seit diesem Jahr bieten wir an der FOM München einen weiteren dualen Studiengang Bachelor of Laws an. Die Bewerberzahlen sind in beiden Bereichen sehr erfreulich. Das stimmt uns optimistisch, durch diese Diversifizierung der Ausbildungsrichtungen, auch weiterhin gutes Nachwuchspersonal für den Verwaltungsbereich zu gewinnen.

Studium	Studienbeginn 2014	Vorschlag für 2015
Beamtinnen/Beamte QE 3	68	83
Studiengang Public Management	45	51
Studiengang Bachelor of Laws	33	74
insgesamt	146	208

Auch die Ausbildungszahlen im Bereich Informationstechnologie haben wir erhöht. Beinahe 40 Nachwuchskräfte werden von der LHM ausgebildet, Tendenz steigend. Im Jahr 2010 wurde der duale Studiengang Bachelor in Informatik (B.Sc.) an der Hochschule für angewandte Wissenschaften eingeführt. Zudem wird in Hof der Studiengang

Verwaltungsinformatik angeboten sowie IT-Systemelektroniker/innen ausgebildet. Ab 01.09.2015 ist die Ausbildung von 10 Fachinformatiker/innen Systemintegration geplant.

Studium/Ausbildung	Zahlen 2014	maximal mögliche Zahl für 2015
Studiengang Verwaltungsinformatik	12 mit Option auf 16	16
Studiengang Bachelor of Science	12	19
IT-Systemelektroniker/innen	12	13
Fachinformatiker Systemintegration	-	10 (geplant ab 01.09.2015)
Insgesamt	36	58

In den Ausbildungen/Studiengängen der 2. Qualifikationsebene, 3. Qualifikationsebene sowie im IT Bereich sollen für das Jahr 2015 insgesamt 150 Nachwuchskräfte mehr als 2014 eingestellt werden.

Hinzu kommen die Ausbildungsrichtungen für die gewerblich-technischen Berufe und zahlreiche weitere von der Stadt angebotene Ausbildungen. Wir konnten im Herbst 2014 über 500 neue Nachwuchskräfte aus fast 25 Fachrichtungen (davon ca.170 für den Erziehungsdienst und 20 Personen, die unmittelbar von den Referaten und Eigenbetrieben ausgebildet werden) begrüßen. Über 4.100 Personen hatten sich dafür bei uns beworben.

Hinter diesen Zahlen verbergen sich intensive Marketingaktivitäten. Die Ausbildungsabteilung hat in den letzten Jahren nicht nur Flyer, Broschüren und Radiospots entwickelt. Kolleginnen und Kollegen der Abteilung P 6 besuchen jährlich 15 Ausbildungsmessen, zahlreiche Schulen und ausländische Konsulate und waren sogar in Barcelona und Madrid in Kooperation mit den Deutschen Schulen und dem Goethe-Institut zur Akquise von Nachwuchskräften für die Ausbildung unterwegs. Eine Präsenz in den sozialen Medien wie Xing ist seit Jahren selbstverständlich. Ergänzend verweise ich auf die Darstellung der „Ausbildungssituation bei der LHM“ (Sitzungsvorlage Nr. 14 - 20/V 01067) durch die Abteilung 6 im VPA vom 15.10.2014.

In einer Großstadt wie München, in der 37 Prozent der Bevölkerung einen sog. Migrationshintergrund besitzen, vermuten wir vor allem hier noch erhebliches Potential, welches es zu heben gilt. Die Ausbildungsabteilung ist daher in enger Zusammenarbeit mit dem Ausländerbeirat und will in diesem Bereich das gezielte Marketing noch weiter ausbauen.

2. Gewinnung von Personal auf dem internen und externen Arbeitsmarkt

Die Gewinnung von neuem Personal nur durch die Ausbildung wird die aktuell hohen Bedarfe alleine niemals decken können. Das Personal- und Organisationsreferat setzt daher verstärkt auf externe Stellenausschreibungen. Natürlich werden vakante Stellen auch weiterhin parallel intern ausgeschrieben, um dem Bestandspersonal attraktive Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten anzubieten.

a) Stellenschaffungen

Im Jahr 2013 wurden 1022 Stellen neu geschaffen, die durch die Abteilung P 5 zu besetzen sind. Auch im Jahr 2014 wurden bis dato bereits beinahe 800 Stellen, größtenteils aufgrund von Stadtratsbeschlüssen, neu geschaffen und eingerichtet. Circa 500 weitere neue Stellen sind vom Stadtrat entweder schon beschlossen oder in anstehenden Beschlussvorlagen geplant und stehen damit zur Besetzung in Zukunft an. Zählt man noch die reguläre Fluktuation auf den bestehenden ca. 33.000 Stellen der Stadtverwaltung hinzu, die dazu führt, dass Vakanzen aufgrund von Abgängen in den Ruhestand, Beurlaubung, etc., entstehen, wird die enorme Dimension der aktuellen Herausforderung klar, vor der unsere Personalverwaltung steht.

b) Entwicklung Bewerbungsquote und Aufhebungsquote

Externe Bewerbungsquote

Die nachstehende Grafik verdeutlicht die schwierige Situation bei der Personalgewinnung über den externen Bewerbermarkt: Um die Auswahl der/des richtigen Bewerberin/ Bewerbers sicherzustellen, ist bei externen Bewerbungen ein Zielwert von etwa 10 zulässigen Bewerbungen pro extern ausgeschriebener Stelle wünschenswert. Vor allem in der IT, im Gesundheitsdienst und im Sozialdienst gingen 2013 deutlich weniger Bewerbungen ein. Sogar im Bereich Verwaltung und Finanzen ist der Wert dramatisch gesunken.

Fachrichtung	Extern ausgeschriebene Stellen 2013	Externe zulässige Bewerbungen 2013	Externe Bewerbungs-quote 2013	Externe Bewerbungs-quote 2012
Informationstechnologie	95	903	9.51	10.04
Gesundheitsdienst	35	79	2.26	4.5
Sozialdienst	20	178	8.9	7
Verwaltung und Finanzen	124	1408	11.35	44.79

Aufhebungsquote

Die Aufhebungsquote mangels zulässiger geeigneter Bewerberinnen und Bewerber liegt in der Fachrichtung Informationstechnologie bei 14,6 % und damit deutlich über dem Toleranzwert von 5%, den wir für verhältnismäßig erachten. Auch bei der Fachrichtung Verwaltung und Finanzen wird der Toleranzwert überschritten, was als Indiz dafür gewertet werden kann, dass sich auch diese Berufsrichtung, zumindest im Umfeld der Landeshauptstadt München und vor dem Hintergrund unseres erheblichen Bedarfs, zum Mangelberuf entwickelt. Gleichwohl gelingt es uns aber häufig, freie Stellen im Wege einer weiteren, ggf. modifizierten Ausschreibung zu besetzen.

Fachrichtung	Aufhebungsquote mangels zulässiger Bewerber
Informationstechnologie	14.61%
Gesundheitsdienst	4.76%
Sozialdienst	2.94%
Verwaltung und Finanzen	7.34%

c) Öffnung Verwaltungsdienst

Während es bis 2013 gelungen ist, die nicht durch eigene Nachwuchskräfte abzudeckenden Bedarfe auf dem externen Markt zu gewinnen, stellt sich dies seit Ende 2013 auch wegen der stark gestiegenen Stellenschaffungen anders dar. Der Bewerbermarkt aus den neuen Bundesländern, aus dem wir in früheren Jahren schöpfen konnten, ist – mutmaßlich auch aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten und des angespannten Wohnungsmarktes in München - zu einem spürbaren Teil weggebrochen.

Um dieser Entwicklung im Bereich des Verwaltungsdienstes, der zum Kernbereich einer geordneten Stadtverwaltung zu zählen ist, entgegenzusteuern, haben wir seit diesem Jahr unsere externen und internen Stellenausschreibungen für die Eingangsstufen der 2. und 3. Qualifikationsebene für Berufsgruppen geöffnet, die wir bisher nicht angesprochen hatten. Ausbildungs- und Studieninteressen von jungen Menschen haben sich geändert. Viele entscheiden sich nach der Schule zunächst nicht für eine Ausbildung als Beamtin bzw. Beamter oder andere herkömmliche Verwaltungsberufe, aus denen wir in der Vergangenheit schöpfen konnten. Es gilt dieses Potential nicht verloren zu geben, sondern für uns zu gewinnen. Durch die Öffnung des klassischen Verwaltungsdienstes erwarten wir uns die Erschließung eines erheblich größeren Bewerberpotentials.

Bisherige Bewerberkreise für die 2. QE	Neu geöffnet für:
<ul style="list-style-type: none"> • Beamtinnen und Beamte mit der Qualifikationsprüfung in der 2. QE 	<ul style="list-style-type: none"> • Bankkaufleute
<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungsfachangestellte 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsanwaltsfachangestellte
<ul style="list-style-type: none"> • Tarifbeschäftigte mit Fachprüfung I 	<ul style="list-style-type: none"> • Steuer- und Notarfachangestellte
	<ul style="list-style-type: none"> • Kaufleute für Bürokommunikation

Bislang war es in der 2. Qualifikationsebene zwingende Voraussetzung eine der auf der linken Seite dargestellten Prüfungen bzw. Ausbildungen absolviert zu haben. Heute werden auch Bankkaufleute, Rechtsanwaltsfachangestellte, Steuer- und Notarfachangestellte und Kaufleute für Bürokommunikation mit Stellenausschreibungen angesprochen. Bei rechtlich geprägten Stellen besteht die Verpflichtung, die Fachprüfung I zur Ausübung dieser Tätigkeiten zu absolvieren. Externe Einstellungen erfolgen daher mit befristetem Vertrag und der Bedingung des Bestehens der Fachprüfung I. Bei Nichtbestehen wird vor einer Vertragsauflösung geprüft, ob die betreffende Person zum Einsatz auf nicht rechtlich geprägten Stellen, der die Fachprüfung I des Verwaltungsdienstes nicht voraussetzt, geeignet ist.

Aufgrund der Verpflichtung für die extern eingestellten Beschäftigten die Fachprüfung I zu absolvieren, besteht für die Abteilung P 6 ein erhöhter Personalbedarf. Es ist davon auszugehen, dass durch die Öffnung des Verwaltungsdienstes jährlich ca. 25 zusätzliche Personen den Angestelltenlehrgang I absolvieren werden.

Bisherige Bewerberkreise für die 3. QE	Neu geöffnet für:
<ul style="list-style-type: none"> • Beamtinnen und Beamte mit der Qualifikationsprüfung in der 3. QE 	<ul style="list-style-type: none"> • Absolventen/innen mit rechtswissenschaftlichem Studium und erster juristischer Staatsprüfung
<ul style="list-style-type: none"> • Tarifbeschäftigte mit Fachprüfung II 	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor of Laws
<ul style="list-style-type: none"> • Public Management (B:A.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtspfleger der Fachlaufbahn Justiz
	<ul style="list-style-type: none"> • Absolventen/innen mit rechtswissenschaftlichen oder verwaltungswissenschaftlichen Studium auf Bachelor-Niveau
	<ul style="list-style-type: none"> • Diplom-Finanzwirte/innen (FH)
	<ul style="list-style-type: none"> • Optional in Einzelfällen, z.B. Jobcenter: Absolventen/innen auf Bachelor-Niveau, unabhängig der Fachrichtung

In der 3. Qualifikationsebene richteten sich die Ausschreibungen bisher an Beamtinnen und Beamte mit der entsprechenden Qualifikationsprüfung und Tarifbeschäftigte mit der Fachprüfung II. Die städtischen Absolventen/innen des Studiengangs Public Management (B.A.) können sich ebenfalls auf Verwaltungsstellen der 3. QE bewerben. Nun ist auch die Einstellung von Personen mit einem abgeschlossenem Hochschulstudium der Rechtswissenschaften, Bachelor of Laws, Rechtspfleger/innen der Laufbahn Justiz, Absolventen/innen mit verwaltungswissenschaftlichen Hochschulabschlüssen und Diplom-Finanzwirte/innen möglich.

Im Bereich des Jobcenters haben wir aufgrund der dort vorherrschenden Personalsituation bereits im Jahr 2013 die Bewerberkreise im oben beschriebenen Sinne geöffnet. Seit 2014 erstrecken sich unsere Ausschreibungen dort darüber hinaus auch auf

Bewerberinnen und Bewerber mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium auf Bachelor-Niveau, gleich welcher Fachrichtung. Dies soll aber die Ausnahme bleiben und ist der Personalnot vor Ort geschuldet. Alle Stellen konnten bis dato so besetzt werden.

Uns ist bewusst, dass die Erschließung neuer Fachrichtungen bzw. Qualifikationen zu einem deutlich heterogeneren Personalkörper führt, der gesteigerten Einarbeitungsaufwand nach sich zieht. Um die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl fachlich als auch persönlich in die Landeshauptstadt München zu integrieren, ist von der Fortbildungsabteilung P 6 in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung P 5 eine spezielle Qualifizierungsreihe mit unterschiedlichen Modulen entwickelt worden. Hier soll ergänzend zur fachlichen Einarbeitung vor Ort die Herstellung der Arbeitsfähigkeit auf rechtlich geprägten Stellen des Verwaltungsdienstes sichergestellt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können damit grundsätzlich stadtweit und breitgefächert eingesetzt werden. Gleichzeitig werden die Dienststellen bei der Einarbeitung unterstützt und nicht alleine gelassen. Das Qualifizierungskonzept kann je nach individuellem Bedarf der Referate und Eigenbetriebe ergänzt und angepasst werden.

Zudem besteht für Bereiche, in denen die Fluktuation besonders hoch ist, die eine sehr große Zahl von gleichartigen Stellen zu besetzen und mit Personalgewinnungsproblemen zu kämpfen haben (z.B. Sozialreferat - Jobcenter, KVR Publikumsverkehr), die Möglichkeit, diesen erhöhten Einarbeitungsaufwand bei der Stellenbemessung zu berücksichtigen, so dass zusätzliche Stellen zugeschaltet werden können.

c) Arbeitsmarkt- und IT-Zulagen / Sonderdienstverträge

In etlichen Berufen, bei denen sich die Gewinnungssituation besonders schwierig gestaltet, bieten wir zusätzliche finanzielle Anreize. Wir nutzen hier im Bedarfsfall die durch den KAV bzw. die VKA eröffneten Möglichkeiten zur Gewährung einer Arbeitsmarkt- oder IT-Zulage bzw. eines über- oder außertariflichen Gehalts im Rahmen eines Sonderdienstvertrages (ggf. auch mit leistungsabhängigen Gehaltsbestandteilen), um das benötigte Personal zu gewinnen oder für die LHM zu halten. Auf der Grundlage der Ermächtigung durch KAV und VKA sowie die ausfüllenden Stadtratsbeschlüsse war die Zulagengewährung bisher auf folgende Berufsgruppen beschränkt:

- Ingenieure
- Ärztliches Personal
- IT-Personal

In der folgenden Tabelle ist dargestellt, in welchem Ausmaß zum Stand 30.06.2014 hiervon Gebrauch gemacht wurde.

Fachrichtung	
IT-Bereich	14 AMZ 57 IT-Zulagen 36 AT 16 übertarifliche Bezahlung
Fachärzte für Psychiatrie, Radiologie, Pneumologie, Hygienemedizin und Umwelthygiene	25 AMZ
Fachärzte für Arbeitsmedizin	5 AMZ
Fachrichtung Elektrotechnik (MSE)	1 AMZ

Zwischenzeitlich hat der KAV am 29.07.2014 die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage (über Ingenieure, Ärzte, IT-Personal hinaus) für grundsätzlich jede Berufsgruppe geöffnet, bei der Personalgewinnungs- oder -erhaltungsprobleme bestehen. Hiervon wurde bisher durch Stadtratsbeschluss vom 22.10.2014 für Erzieher/-innen in Einrichtungen der Kinderbetreuung Gebrauch gemacht.

Allerdings wurden seitens verschiedener Referate und Eigenbetriebe bereits Initiativen zur Ausweitung auf weitere Berufsgruppen angekündigt. Nach Vorliegen konkreter Anträge wird vom POR detailliert zu prüfen sein, inwieweit tatsächlich Gewinnungs-/Erhaltungsprobleme vorliegen, die die Gewährung einer Zulage für weitere Beschäftigte erfordern. Im Anschluss unterbreitet das POR dem Stadtrat hierzu ggf. einen Entscheidungsvorschlag.

3. Personalakquise

Garant für eine erfolversprechende Personalgewinnung ist ein innovatives Personalmarketing. Wir setzen auf eine auch im Internet präsenante ansprechende Arbeitgebermarke, welche unsere auf ein verlässliches Miteinander, Einsatzbereitschaft und Offenheit sowie gegenseitiges Verständnis aufbauende Unternehmenskultur hervorhebt.

Dabei gibt es sehr Vieles, was uns auszeichnet und mit dem die LHM im Wettbewerb gut punkten kann:

Wir bieten sinnvolle Aufgaben und Gemeinwohlorientierung, Themen, die Vielen bei der Arbeitssuche wichtig sind. Wir punkten als sichere und soziale Arbeitgeberin. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sowie Chancengleichheit sind bei uns keine Lippenbekenntnisse, sondern gelebte Realität und Überzeugung. Unsere Personalentwicklungsinstrumente, die Aus- und Fortbildung sowie die Führungskräfteentwicklung können sich sehen lassen. Wir sind hierzu vielfach ausgezeichnet worden und das auch in Konkurrenz zu Unternehmen der Privatwirtschaft. Die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Referaten und Eigenbetrieben zu wechseln, ist ein weiterer Trumpf, den wir ausspielen können und der bei Vielen zählt. Besonders zu erwähnen sind die stadtweiten Aktivitäten im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die auf reges Interesse stoßen und in Zukunft weiter

ausgebaut werden sollen. Und nicht zuletzt bieten wir eine attraktive betriebliche Altersversorgung.

Diese Vorzüge vermarkten wir sehr aktiv:

Im Jahr 2013 nahm die Landeshauptstadt München unter Federführung des Personal- und Organisationsreferates an insgesamt 6 Personalmessen teil.

Im April 2014 wurde ein Stellen-Newsletter (www.muenchen.de/stellennewsletter) für externe Ausschreibungen im Internet eingerichtet. Aktuell spricht die Landeshauptstadt München dadurch über 5000 Abonnenten/innen an, die wöchentlich unsere extern ausgeschriebenen Stellen, welche unter der Internetseite www.muenchen.de/stellen veröffentlicht sind, automatisch zugeschickt bekommen.

In den sozialen Medien bewegt sich die Landeshauptstadt München u.a. in dem beruflichen Netzwerk XING. Derzeit sind 1283 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier verknüpft und 2.320 Abonnenten/innen erhalten aktuelle Nachrichten über die Landeshauptstadt München. Auftritte im Karrierenetzwerk LinkedIn und im Arbeitgeberbewertungsportal Kununu sind für Anfang 2015 geplant.

Zusätzlich werden Direktansprachen parallel zu Stellenausschreibungen, besonders bei Mangelberufen oder geringem Bewerbungsaufkommen, z.B. mittels des „Talentmanagers“ bei XING vorgenommen.

Seit April 2014 ist die Landeshauptstadt München auf dem Web-Portal whatchado vertreten, das Jugendliche bei ihrer Berufsorientierung unterstützt. Hier werden Interviews mit 13 Beschäftigten der Landeshauptstadt München als Video gezeigt, welche auf uns als Arbeitgeberin aufmerksam machen.

Das Personal- und Organisationsreferat analysiert die Arbeitgeberattraktivität der LHM durch verschiedene Maßnahmen, zuletzt Juni und Juli 2013 über eine erste stadtweite MitarbeiterInnenbefragung durch das externe Great Place to work – Institut. 44 Prozent der Beschäftigten haben sich an der dreiwöchigen stadtweiten Mitarbeiterumfrage beteiligt und uns mitgeteilt, wie sie uns als Arbeitgeberin wahrnehmen. Der Folgeprozess, im Rahmen dessen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit in den Referaten und Eigenbetrieben erarbeitet werden, läuft auf Hochtouren. Der Stadtrat wird über den Zwischenstand voraussichtlich im Januar 2015 informiert. Zudem führt das POR Austritts- und Eintrittsbefragungen mit neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie solchen, die uns wieder verlassen, durch. Mit großem Abstand ist in allen Berufsgruppen die Nähe des neuen Arbeitsplatzes zum Wohnort Hauptmotiv für den Weggang von der Landeshauptstadt München. Finanzielle Motive spielen für die meisten, die uns verlassen, keine tragende Rolle.

4. Stellenbesetzungsverfahren

Immer wieder steht die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren in der Kritik. Dieses Thema kann nicht losgelöst von den rechtlichen Rahmenbedingungen behandelt werden, denen wir als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes unterliegen.

4.1 Rahmenbedingungen

Während private Arbeitgeber nach freiem Ermessen über die Art und Weise der Personalauswahl entscheiden können, keinen Dokumentationsverpflichtungen unterliegen und deren Auswahlentscheidungen gerichtlich nur auf Verstöße gegen das AGG-Recht und das Schwerbehindertenrecht überprüft werden können, müssen Auswahlentscheidungen des öffentlichen Dienstes gemäß den gerichtlich umfassend überprüfbareren Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG erfolgen. Danach hat jede/r Deutsche ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Art. 33 Abs. 2 GG hat das Ziel Vetternwirtschaft, Korruption und versteckte Diskriminierungen bei der Vergabe öffentlicher Ämter zu verhindern. Personalauswahlentscheidungen des öffentlichen Dienstes müssen daher unter strikter Beachtung des Leistungsgrundsatzes, des Transparenzgebots und der Chancengleichheit erfolgen. Dies bedingt ein streng formalisiertes und umfassend dokumentiertes Auswahlverfahren unter umfangreicher Auswertung der dienstlichen Beurteilungen und ggf. Leistungsberichte und führt zu einem systembedingten zeitlichen Nachteil des öffentlichen Auswahlverfahrens im Vergleich zu den Auswahlverfahren in der Privatwirtschaft.

Ein weiterer entscheidender Unterschied liegt bei § 82 SGB IX. Öffentlichen Arbeitgebern obliegt gemäß § 82 Sätze 3 und 4 SGB IX eine besondere Einladungspflicht gegenüber schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern.

Wer?	Art und Weise der Personalauswahl	Dokumentationspflicht	AGG-Recht	SGB IX (Menschen mit Schwerbehinderung)
Private AG	frei	nein	ja	Keine Einladungspflicht
Öffentliche AG	Art. 33 Abs. 2 GG	ja	ja	Einladungspflicht

Diesen rechtlichen Rahmenbedingungen ist es u.a. geschuldet, dass die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren in der Großstadt München, in der die Klage- und Widerspruchsfreudigkeit von Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerbern höher ist, per se nicht so kurz ist wie bei privaten Arbeitgebern oder in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes kleinerer und mittlerer Gemeinden. Widerspruchs- bzw. Klageverfahren verzögern Stellenbesetzungsverfahren oftmals über Jahre, so dass es dringend geboten ist, durch rechtssichere Verfahren das Risiko der Angreifbarkeit im

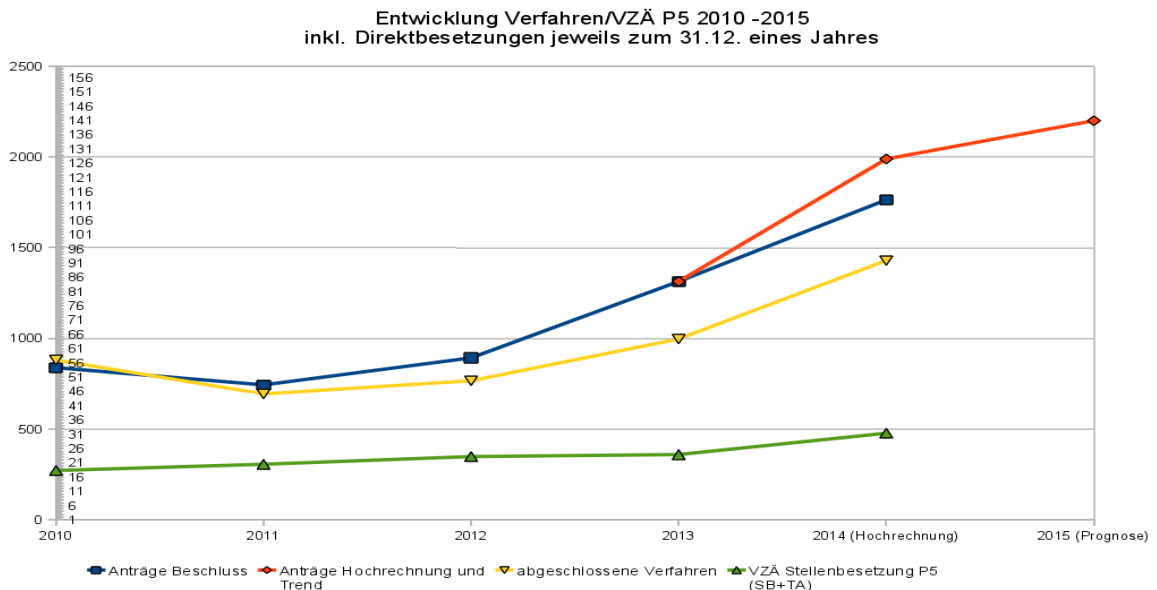
Vorfeld deutlich zu minimieren.

Durch die zentrale Zuständigkeit des POR für Stellenbesetzungsverfahren – außer in den sog. homogenen Bereichen – ist es möglich, stadtweit einheitliche Standards und damit auch die Chancengleichheit und Rechtssicherheit bestmöglich sicherzustellen. Die ständige Anpassung der Abläufe an die jeweilige Rechtslage und die aktuellste Rechtsprechung wird durch diese zentrale Zuständigkeit gewährleistet.

4.2 Entwicklung der Besetzungsverfahren

4.2.1 In der nachfolgenden Grafik ist die Entwicklung von Stellenbesetzungsverfahren in Relation zu den Kapazitäten des Personals meiner zuständigen Abteilung P 5 Personalentwicklung dargestellt.

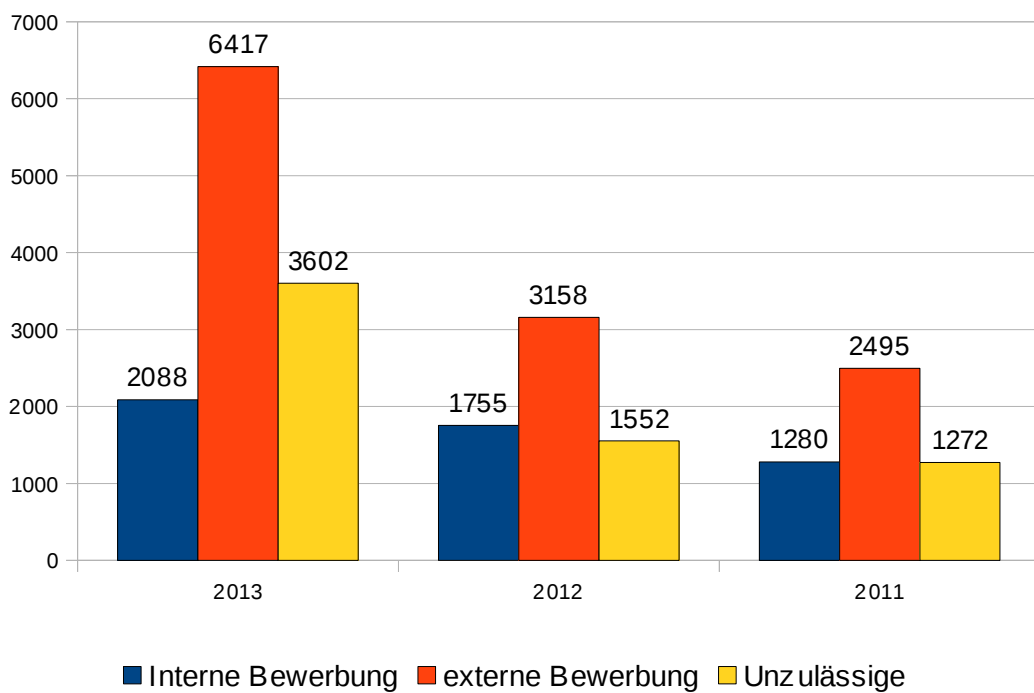
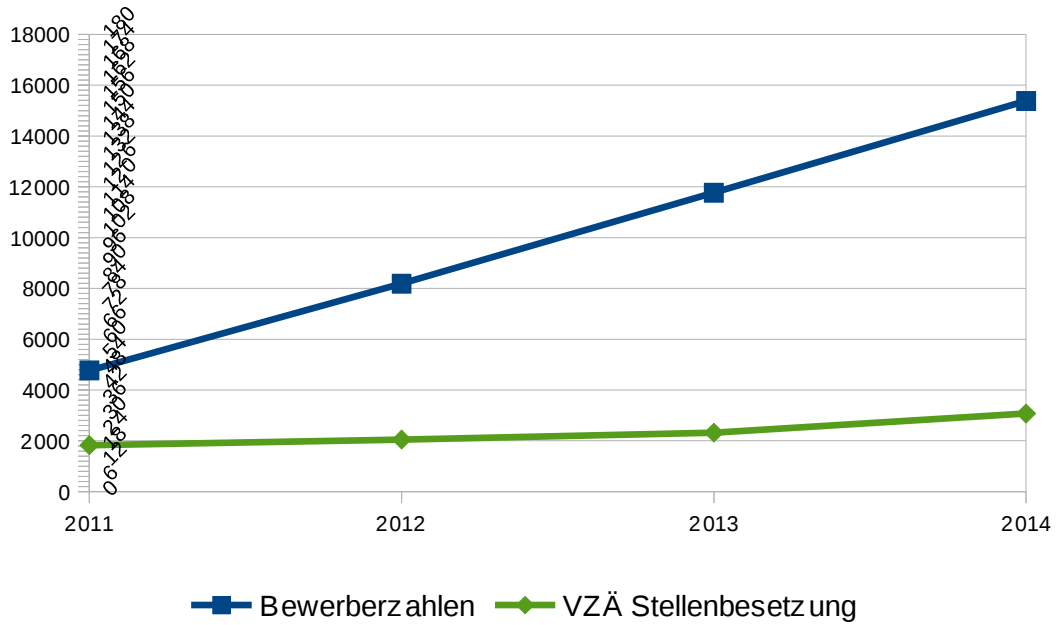
Im April 2014 hat der Stadtrat aufgrund dieser Entwicklung Stellenzuschaltungen für das POR genehmigt (in der Grafik bereits berücksichtigt). Seinerzeit haben wir unserer Kapazitätsberechnung gut 1.000 Anträge auf Stellenbesetzung zugrunde gelegt (Berechnungsgrundlage Jahr 2013). Die tatsächliche Zahl entwickelt sich aufgrund weiterer Stellenmehrungen nach unseren Schätzungen bzw. Trendberechnungen deutlich höher (siehe rote Linie)



In Zahlen ergibt sich folgendes Bild:

jeweils zum 31.12.	2010	2011	2012	2013	2014 (Hochrechnung)	2015 (Prognose)
Anträge	839	744	893	1314	1764	
Anträge Hochrechnung und Trend				1314	1989	2200
abgeschlossene Verfahren	881	694	767	997	1430	
VZÄ Stellenbesetzung P5 (SB+TA)	18,3	18,3	20,5	23,2	30,73	

4.2.2 Aussagekräftig ist auch die Entwicklung der Bewerberzahlen



4.2.3 Für das Jahr 2013 lag das Verhältnis von Ausschreibungsverfahren zu Direktbesetzungen bei 53 % zu 47 %.

Verhältnis Ausschreibungsverfahren/Direktbesetzungen



4.3 Verfahrensdauer und -optimierung

Die Abteilung 5 – Personalentwicklung arbeitet konsequent und kontinuierlich an einer Optimierung der Auswahlprozesse.

Auf Initiative des Personal- und Organisationsreferates wurde das Vorhaben E-Recruiting angestoßen und bereits 2010 dem Stadtrat vorgelegt. Der Stadtrat beauftragte das POR mit Stadtratsbeschluss vom 28.04.2010 eine Projektstudie zum Thema E-Recruiting durchzuführen. Darüber hinaus wurde parallel zum Projekt E-Recruiting ein Online-Bewerbungsverfahren entwickelt, das bereits zu einer Verfahrensbeschleunigung beigetragen hat.

Die Projektstudie war Ende März 2013 abgeschlossen, es erfolgte anschließend ein europaweites Vergabeverfahren mit einem Teilnahmewettbewerb, welchen die Firma Telum mit dem Produkt „Heroes E-Recruiting“ für sich entscheiden konnte. Momentan wird die Realisierungs-, Test- und Abnahmephase vorbereitet. Der Echtbetrieb des Systems ist für Juli 2015 vorgesehen. Allerdings wird es bei der Einführung des neuen Systems für eine gewisse Zeit einen Doppelbetrieb des neuen Systems sowie des momentan zur Verfügung stehenden Verfahrens- und Bewerberdatenbanksystems geben müssen, um IT-Anlaufprobleme meistern zu können.

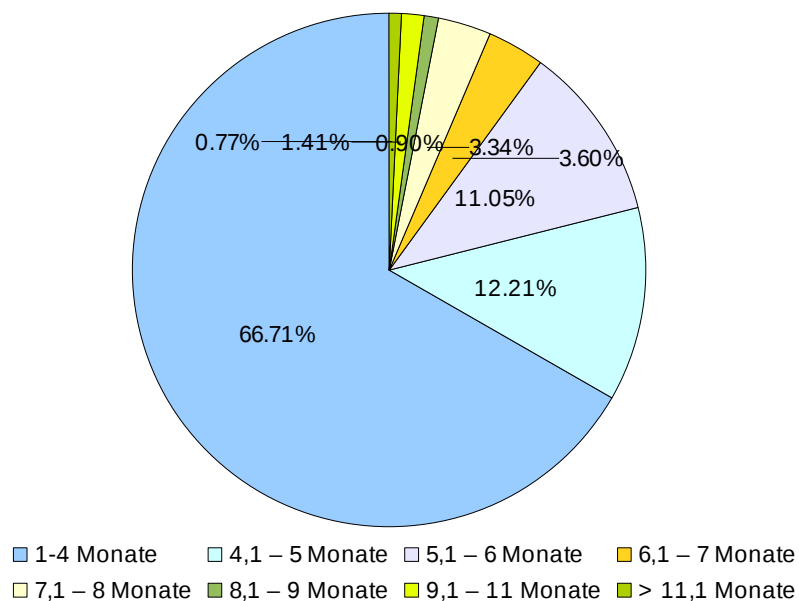
Das E-Recruiting System wird die Personalbeschaffung durch den Einsatz elektronischer Medien vereinfachen und unterstützen. Es umfasst den gesamten Personalentwicklungsprozess beginnend bei der Bedarfsanforderung bis hin zur Stellenbesetzung. Durch einen verbesserten und modernen Bewerberservice kann auf

dem Arbeitsmarkt nachhaltig Konkurrenzfähigkeit gewährleistet werden. Die Stellenbesetzungsverfahren werden durch das E-Recruiting System transparenter, da der jeweils aktuelle Stand der Verfahren für alle Beteiligten abrufbar ist, die Laufzeiten werden durch einen medienbruchfreien Austausch von Daten verkürzt.

Das POR analysiert und kontrollt seit Jahren detailliert die Laufzeiten von Stellenbesetzungsverfahren:

In zwei Dritteln aller Besetzungsfälle dauert das Verfahren, beginnend mit dem Antrag der Dienststelle auf Stellenbesetzung bis zur abschließenden Auswahlentscheidung, weniger als vier Monate.

Verfahrensdauer inkl. Direktbesetzungen



Nur in etwa 10% aller Fälle dauert das Verfahren, bis die Auswahlentscheidung feststeht, mehr als 6 Monate. In fast allen dieser Fälle liegen vom POR kaum steuerbare, atypische Verfahrensabläufe vor (Leistungsberichte oder fachliche Stellungnahmen werden durch die Referate oder Eigenbetrieb sehr spät geliefert, Rechtsstreitigkeiten, zwischenzeitliche organisatorische Veränderungen, etc.).

Aktuell gliedert sich ein Auswahlprozess in 11 unterschiedliche Verfahrensschritte, an denen sowohl verschiedene Abteilungen des Personal- und Organisationsreferates als auch die Referate/ Eigenbetriebe und Bewerberinnen/ Bewerber beteiligt sind. Der Anteil der Laufzeiten, die in der alleinigen Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates liegen, beträgt dabei 16,80 %. Bei 40,85% der Laufzeiten sind

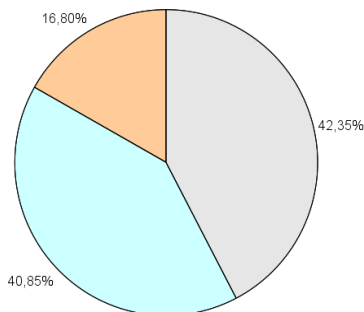
Arbeitsschritte enthalten, für die sowohl das Personal- und Organisationsreferat, Referate/ Eigenbetriebe und Bewerber/innen verantwortlich sind. 42,35% der Laufzeiten fallen ausschließlich in den Verantwortungsbereich der Referate/Eigenbetriebe oder sind den Ausschreibungsrichtlinien bzw. gesetzlichen Regelungen (z.B. Kündigungsfristen) geschuldet.

Nachfolgend haben wir den Ist-Zustand und den jeweiligen Anteil des POR an den Verfahrenslaufzeiten in einer nach Verfahrensschritten gegliederten Tabelle und einem Schaubild dargestellt:

	Antragsingang - Freigabe P2	Freigabe P2 – Start Ausschreibung	Ausschreibung	Ende Ausschreibung – Rücklauf LB	Rüchl. Leistungsab. - Zuleitung Dienstst.	Zuleitung Dienstst. - Rueckm. Dienstst.	Rückm. Dienstst. - Vorstellungsr.	Vorstellungsr. - Auswahlvorm.	Vormerkung Dauer Unterschrift	Auswahlvorm. - Zuleitung P2	Zuleitung P2 - Besetzungsdat.
	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT
IST	10,96	12,36	16,51	23,12	8,35	14,1	22,02	4,79	6,49	8,18	37,49

Ist - Prozentualer Anteil an den Verfahrenslaufzeiten

Antragsingang - ausgewählter Kandidat/in steht fest



- Phasen, die in der alleinigen Zuständigkeit des POR liegen
- Phasen, die Arbeitsschritte enthalten, die sowohl das POR, die Fachbereiche oder die Bewerber/innen verantworten
- Phasen, die in der Verantwortung der Fachbereiche oder der Bewerber/innen liegen bzw. durch die Ausschreibungsrichtlinien bestimmt werden.

Die rot markierten Felder zeigen Bereiche auf, bei welchen die derzeitigen Laufzeiten deutlich über denen eines aus unserer Sicht ideal verlaufenden Verfahrens liegen und die damit primär Ansatzpunkte für Verbesserungen bieten. Selbstverständlich hat das POR aber auch die anderen Verfahrensschritte unter die Lupe genommen, um Verbesserungspotentiale aufzudecken.

a) Erstellen des Leistungsberichts und der fachlichen Stellungnahme

Beide Verfahrensschritte liegen ausschließlich im Verantwortungsbereich der Referate und Eigenbetriebe.

Leistungsbericht

Die rechtlich vorgeschriebene Anforderung von Leistungsberichten führt immer wieder zu erheblichen Verzögerungen. Das POR gibt den Referaten und

Eigenbetrieben eine Frist von zwei Wochen (=10 Arbeitstagen) zur Erstellung der Leistungsberichte vor. Bei einer Fortschreibung der letzten dienstlichen Beurteilung, welche außer bei zwischenzeitlich erfolgten Beförderungen oder signifikanten Änderungen des Aufgaben- und Leistungsspektrums, der Regelfall sein sollte, erhalten die Referate/Eigenbetriebe vom POR ein vorgedrucktes Formular als Vorlage, welches lediglich angekreuzt und unterschrieben werden muss. Dennoch beträgt die durchschnittliche Rückmeldungsfrist der Referate und Eigenbetriebe über 23 Arbeitstage und damit beinahe fünf Wochen

Fachliche Stellungnahme

In dieser Phase wird die oft benötigte fachliche Stellungnahme der Dienststellen zur vom POR angefertigten Bewerbungsvorauswahl geliefert. In 42% aller Fälle erfolgt die Rückmeldung innerhalb von fünf Tagen, was ein allgemein wünschenswerter und realisierbarer Wert wäre. Durchschnittlich wartet das POR hier allerdings über 14 Arbeitstage auf die Rückmeldung der Referate und Eigenbetriebe, teils erheblich länger.

Die fristgemäße Erstellung von Leistungsberichten - im übrigen genauso wie die von periodischen Beurteilungen, die oft ebenfalls erheblich verzögert ist – sowie die rechtzeitige Erstellung fachlicher Stellungnahmen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren ist eine klassische Führungsaufgabe. Das POR versucht seit Jahren durch regelmäßiges Monieren vor Ort Druck auszuüben, leider - wie die Durchschnittslaufzeiten zeigen - nur mit mäßigem Erfolg. Ohne den deutlichen Rückhalt der Referats- und Werkleitungen sind hier keine Verbesserungen zu erwarten.

Um die Referate an dieser Stelle mit der Unterstützung des Herrn Oberbürgermeisters mehr in die Pflicht zu nehmen, soll ab kommendem Jahr in der Referentenbesprechung ein vierteljährlicher Bericht mit der Auflistung der durchschnittlichen Rückmeldefristen der Referate/Eigenbetriebe geliefert werden. Außerdem werden wir den Stadtrat im Rahmen des jährlichen Beschlusses zur mittelfristigen Personalplanung ebenfalls über die Referate und Eigenbetriebe in Kenntnis setzen, bei den die Rücklaufzeiten von Beurteilungen, Leistungsberichten und fachlichen Stellungnahmen erheblich über den vorgesehenen Fristen liegen und damit große Verfahrensverzögerungen verursachen.

b) Verlängerung der Geltungsdauer von Leistungsberichten/ Beurteilungsfortschreibungen von 6 auf 12 Monate

Nach bisheriger städtischer Praxis werden Leistungsberichte bereits 6 Monate nach Ablauf des letzten Beurteilungszeitraums angefordert und haben dann eine Gültigkeit von 6 Monaten. Eine entsprechende Prüfung durch die Rechtsabteilung P 1 ergab, dass es vertretbar ist, Leistungsberichte künftig erst später anzufordern und von einer längeren Geltungsdauer auszugehen.

Der in Buchstabe D Ziffer 2 Absatz 2 (S. 23) bzw. Absatz 3 Satz 2 (S. 24) der Ausführungsbestimmungen zu den Ausschreibungsrichtlinien festgelegte Zeitraum,

nach dessen Ablauf ein Leistungsbericht zu erstellen ist bzw. der Gültigkeitsdauer eines Leistungsberichts, soll von 6 auf 12 Monate verlängert werden. Dieser Zeitraum liegt unterhalb der von der Rechtsprechung aufgestellten Obergrenze, innerhalb derer relevante Veränderungen oder signifikante Entwicklungen unberücksichtigt bleiben können. Danach ist eine Beurteilung nicht mehr hinreichend aktuell, wenn der Bewerber seit 1 1/2 Jahren andere Aufgaben wahrnimmt als die, die er bis zum letzten Beurteilungsstichtag wahrgenommen hat (vgl. BVerwG 30.06.2011 - 2 C 19/10 und 11.02.2009 - 2 A 7/06).

Innerhalb der von der Rechtsprechung gesetzten zeitlichen Obergrenze kommt es darauf an, welchen Zeitraum der Dienstherr für ausreichend hält (vgl. BayVG 29.08.2013 - 3 CE 13.443 zu den Ausführungsbestimmungen zu den Ausschreibungsrichtlinien der Landeshauptstadt München). In den Beurteilungsrichtlinien der Landeshauptstadt München findet sich die bisherige 6-Monatsgrenze nur hinsichtlich des Leistungsberichts. Bei Probezeiteinschätzungen und Zwischenbeurteilungen gilt dagegen die Jahresgrenze. Insoweit dient die Änderung auch einer Vereinheitlichung bestehender Regelungen.

Dies entzerrt das oben beschriebene Thema der Anforderung von Leistungsberichten voraussichtlich spürbar. Wir rechnen dadurch mit Beschleunigungseffekten. Die Ausschreibungsrichtlinien müssen hierzu geändert werden. Wir haben dies bereits im Antrag des Referenten berücksichtigt. Die nach dem Personalvertretungsgesetz erforderliche Zustimmung des Gesamtpersonalrates werden wir baldmöglichst einholen.

c) Rückmeldung Dienststelle – Vorstellungsrunde

Viel Zeit verstreicht oft nach der Rückmeldung der Dienststellen zur Bewerbervorauswahl bis zur Terminierung der Vorstellungsrunde(n). Im Durchschnitt 22 Arbeitstage und damit über vier Wochen. Nicht selten müssen Runden aufgrund von Urlaubsabwesenheiten von Mitgliedern der Vorstellungskommission, Termenschwierigkeiten bei der Teilnahme von Führungskräften am Vorstellungsgespräch oder auch Abwesenheiten seitens der Bewerberinnen und Bewerber weit nach hinten geschoben werden.

Aufgrund des sehr unterschiedlichen Verlaufs und der bisher schwer einschätzbaren und durch das POR nur bedingt steuerbaren Zeiten, wie lange nach Ablauf der Bewerbungsfrist die (rechtssichere) Vorauswahl benötigt (Rücklauf Leistungsberichte, fachliche Stellungnahmen, etc.), wurde bisher im Ausschreibungstext kein voraussichtliches Datum für die Vorstellungsrunde festgelegt.

Wir planen ab nächstem Jahr, sukzessive in geeigneten Fällen Vorstellungsrunden in Absprache mit den Referaten und Eigenbetrieben bereits bei der Ausschreibung zu terminieren. Wir erhoffen uns dadurch eine bessere Planbarkeit der Auswahlverfahren für alle Beteiligten. Dies setzt natürlich voraus, dass sich alle Beteiligten auch an die vorgegebenen Fristen halten und es zu keinen unerwarteten Verzögerungen kommt.

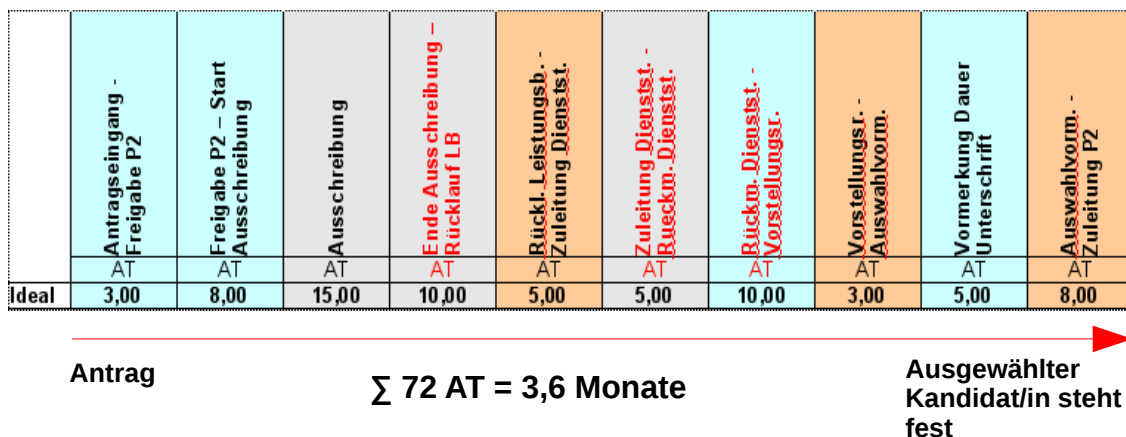
d) Zuleitung P 2- Besetzungsdatum

Hinter dieser Verfahrensphase verbirgt sich der Zeitpunkt, an dem die ausgewählte Person bereits feststeht, bis zu dem Moment, an dem diese an der neuen Dienststelle den Dienst antritt. Interne Bewerberinnen und Bewerber haben eine in den Ausschreibungsrichtlinien vorgesehene maximale Umsetzungsfrist von 8 Wochen. Diese ist unseres Erachtens sinnvoll, um eine geordnete Aufgabenübergabe bei der alten Dienststelle zu gewährleisten. Externe Bewerber/innen haben von uns nicht beeinflussbare Kündigungsfristen bzw. müssen von außerhalb in den Raum München zuziehen und daher erst eine Wohnung finden. Die durchschnittliche Zeitdauer von 37 Arbeitstagen bis zum tatsächlichen Dienstantritt ist vom POR nicht steuerbar.

e) Optimierungen bei weiteren Verfahrensschritten

In den ersten beiden Verfahrensschritten - vom Antragsingang bis zur endgültigen Ausschreibung - sehen wir noch Spielraum, sofern die Referate und Eigenbetriebe bei Antragstellung bereits alle dafür notwendigen vollständigen Unterlagen einreichen und sich bei der Erstellung der Ausschreibungstexte an die vom POR im Intranet bereitgestellten Mustervorlagen halten. Das POR berät und unterstützt hier gerne. Voraussetzung einer Beschleunigung ist auch, dass die Kapazitäten im POR erhöht werden, da die derzeitigen Kapazitäten nicht ausreichen, um das enorm gestiegene Auftragsvolumen zu bewältigen. Dies trifft gleichfalls auf die anderen Phasen des Prozesses zu, die entzerrt werden können, wenn die zuständige Sachbearbeitung weniger Fälle parallel zu bearbeiten hat.

In der nachfolgenden Grafik haben wir für Sie den Zeitstrahl eines aus unserer Sicht ideal verlaufenden Ausschreibungsprozesses skizziert:



Mit den beschriebenen Optimierungsschritten ist es möglich, Verfahrenslaufzeiten deutlich zu beschleunigen. Voraussetzung ist, dass wir alle - POR, Referate und Eigenbetriebe - an einem Strang ziehen.

Vieles geht nicht von heute auf morgen. Manches, wie z.B. die Öffnung des

Verwaltungsdienstes, verlangt von allen ein Umdenken und Veränderungsbereitschaft. Zudem wird es aufgrund der seit dem Frühjahr deutlich veränderten Rahmenbedingungen bei der Personalgewinnung nicht ohne Personalzuschaltungen im Personal- und Organisationsreferat gehen.

5. Bedarfsberechnung des Personal- und Organisationsreferats

Mit den vorhandenen Kapazitäten können voraussichtlich nur die im Jahr 2014 beantragten gut 1.000 Stellenbesetzungsverfahren bearbeitet werden, die der Kapazitätsberechnung im April-Beschluss zugrunde lagen. Dies ist bereits eine sehr ehrgeizige Annahme. Basis dieses Beschlusses waren die vorliegenden Antragszahlen aus dem Jahr 2013. Wir gingen davon aus, dass diese Entwicklung im Jahr 2014 nicht nochmals übertroffen wird und die aus dem Jahr 2013 zugrunde gelegte Zahl an Stellenneuschaffungen in 2014 sich innerhalb des Rahmens des Vorjahres hält. Nicht abgedeckt ist damit die Besetzung weiterer vom Stadtrat initiiertes Stellenschaffungen im Umfang von ca. 500 Stellen (siehe unter 2a), die seit Herbst 2014 beschlossen wurden oder in anstehenden Beschlussvorlagen geplant sind. Diese rasante Entwicklung konnte Anfang 2014, zum Zeitpunkt der Erstellung des seinerzeitigen Beschlusses, nicht abgesehen werden. Dieser Zuwachs kann von den vorhandenen Kapazitäten nicht aufgefangen werden. Ein entsprechender Kapazitätsausgleich im POR ist deshalb erforderlich.

6. Bedarfsberechnung P 5

Auf Basis der Daten, die dem Beschluss „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt“ vom 02.04./09.04.2014 zu Grunde lagen, wurde der Kapazitätsbedarf für die nunmehr neu zu besetzenden Stellen errechnet.

In den nächsten Monaten werden voraussichtlich weitere 500 Stellen neu geschaffen, die durch die Abteilung P 5 zu besetzen sind. Der Anteil der dabei möglichen Direktbesetzungen durch Initiativbewerber/-innen, Beurlaubungsrückkehrer/-innen, Dispositionsfälle etc. dürfte aufgrund der großen Bedarfe bei gleichzeitig rückläufigem Bewerbermarkt und der teils sehr spezifischen Anforderungsprofile (z.B. im IT-Bereich) geringer sein, als bisher. Wir gehen daher davon aus, dass zur Besetzung der 500 neuen Stellen ca. 350 Ausschreibungs-/Stellenbörsenverfahren in einem Zeitraum von ca. zwei Jahren durchzuführen sind.

Unter Berücksichtigung der Einarbeitungszeit von einem Jahr ergibt sich für die Abteilung P 5 – Personalentwicklung ein auf 3 Jahre befristeter Bedarf in Höhe von 5,0 VzÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A 11/ EGr. 10) sowie ein Bedarf in Höhe von 2,0 VzÄ der zweiten Qualifikationsebene (BesGr. A 8/ EGr. 8). Bei dieser Berechnung wurde bereits berücksichtigt, dass die Einführung des E-Recruiting- Systems zu Verfahrensvereinfachungen führen wird und somit künftig ein geringerer Bedarf an Teamassistentenkapazität benötigt wird.

Im Rahmen des Beschlusses „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt“ vom 02.04./09.04.2014 wurde die Finanzierung von 7,5 VzÄ der dritten Qualifikationsebene und 3,0 VzÄ der zweiten Qualifikationsebene zunächst befristet genehmigt. Um die sich abzeichnende dauerhaft hohe Anzahl von Stellenbesetzungsverfahren (siehe 2a: 2014 bis dato bereits 800 neu eingerichtete Positionen) bewältigen zu können, ist es erforderlich, diese Stellen zu entfristen.

Qualitätsmanagement

Aufgrund der Vielzahl der Stellenbesetzungsverfahren ist es sehr wichtig, fortlaufend Schwachstellen in den Prozessen zu identifizieren und diese zu optimieren. Dies erfordert die Durchführung von Analysen und das Erarbeiten bzw. Beurteilen von Lösungsvorschlägen sowie die ständige Unterstützung bei der Anpassung an die veränderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen. Auch die Referate und Eigenbetriebe sollen in diese Optimierung mit einbezogen werden. Bisher läuft dieses Qualitätsmanagement quasi nebenher durch die jeweiligen Unterabteilungsleitungen. Diese benötigen aufgrund des starken Zuwachses an teilweise immer komplexeren Verfahren Unterstützung. Um dauerhaft sowohl die Prozessqualität als auch die Effizienz der Abteilung P5 – Personalentwicklung zu stärken, besteht für die Abteilung 5 – Personalentwicklung ein unbefristeter Bedarf in Höhe von 1 VzÄ der 3. Qualifikations-ebene (BesGr. A 12/ EGr. 11) für eine Sachbearbeitung Qualitätsmanagement.

Teamassistenz Vorzimmer

Während sich die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung P 5 – Personalentwicklung seit dem Jahr 2005 beinahe verdreifacht hat, sind im Vorzimmer der Abteilung die Kapazitäten bislang konstant geblieben (1,25 VzÄ). Die Sachbearbeitung Personalangelegenheiten umfasst neben der üblichen Personalbetreuung u.a. auch die Materialverwaltung, die Veranstaltungsbetreuung und die Reisekostenabrechnung (2013 ca. 50 Anträge), die sich durch die öffentlichkeitswirksamen Tätigkeiten der Abteilung 5 ausgeweitet bzw. intensiviert haben. Da die Abteilung P 5 – Personalentwicklung durch die Kapazitätsentwicklung der letzten Jahre auf insgesamt weit über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewachsen ist, besteht ein unbefristeter Bedarf in Höhe von 1 VzÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A 8/ EGr. 8) für eine Teamassistenz Personalangelegenheiten zur Unterstützung des Vorzimmers.

7. Bedarfsberechnung der weiteren im POR betroffenen Organisationseinheiten

Die im Beschluss dargestellten Maßnahmen zur Personalgewinnung wirken sich nicht nur bei der Abteilung P 5 aus, sondern auch in den Bereichen Recht (P 1), Stellenwirtschaft (P 2.2), Personalbetreuung (P 2.3), Abrechnung (P 4) sowie Ausbildung (P 6.1).

Die Situation in den einzelnen Bereichen stellt sich wie folgt dar:

7.1 Bedarfsberechnung P 1

Aufgrund der steigenden Anzahl an Stellenbesetzungsverfahren und der in diesem Zusammenhang zunehmenden ausdifferenzierten Rechtsprechung zu Konkurrentenklagen steigt der Beratungsbedarf der betroffenen Bereiche. Der damit verbundene Zeitaufwand rechtfertigt sich insbesondere dadurch, dass so Rechtsbehelfs- und Eilrechtsschutzverfahren im besten Fall vermieden, beschleunigt oder zumindest mit höherer Wahrscheinlichkeit von der Landeshauptstadt München gewonnen werden. Dies trägt zur Qualitätssicherung der Stellenbesetzungsverfahren bei. Oft wird dadurch auch eine Verfahrensbeschleunigung erreicht.

Die Entwicklung der Fallzahlen bei P 1 zu Stellenbesetzungsverfahren stellt sich wie folgt dar:

	Rechtsberatung	Widersprüche / Einsprüche	Konkurrentenklagen
2012	65	16	24
2013	101	25	28
2014 (Hochrechnung auf der Basis 30.08.2014)	145	32	29

Im Jahr 2013 wurden 154 Fälle von 2,9 VzÄ betreut. Das bedeutet, dass von 1,0 VzÄ durchschnittlich 53 Fälle bearbeitet wurden. Im Jahr 2014 sind die Fälle auf 206 gestiegen. Um diese Anzahl an Fällen bearbeiten zu können, werden insgesamt 3,9 VzÄ benötigt.

Damit ergibt sich ein dauerhafter Mehrbedarf bei P 1 von 1,0 VzÄ der 4. Qualifikationsebene (BesGr. A14).

Auf der Basis der Daten, die dem Beschluss "Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt" vom 02.04./09.04.2014 zu Grunde lagen, werden pro 1,7 VzÄ Juristenkapazität 1,0 VzÄ Assistenzkapazität benötigt. Somit ergibt sich im Bereich der Assistenz ein dauerhafter Mehrbedarf von rund 0,5 VzÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A7 / EGr. 6).

7.2 Bedarfsberechnung P 2.2 (Stellenwirtschaft)

Eine im Jahr 2012 durchgeführte Stellenbemessung hat ergeben, dass von 1,0 VzÄ durchschnittlich rund 150 Anträge auf Kapazitätsausweitung bearbeitet werden können. Die Erfahrung hat gezeigt, dass mit einem Antrag durchschnittlich die Einrichtung von 1,4 Stellen beantragt wird. Bei den zu erwartenden rund 500 Stellen, die in den nächsten zwei Jahren eingerichtet werden sollen, ist daher mit circa 360 Anträgen auf Kapazitätsausweitung zu kalkulieren. Daraus ergibt sich ein Bedarf von 2,4 VzÄ.

Unter Berücksichtigung der Einarbeitungszeit und einem Zeitraum von zwei Jahren, in dem die Stellen voraussichtlich eingerichtet werden müssen, ist eine Kapazität im Gegenwert von 1,2 VzÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A11 / EGr. 10) für die Dauer von drei Jahren vorzuhalten.

7.3 Bedarfsberechnung P 2.3 (Personalbetreuung)

In den nächsten zwei Jahren sind rund 500 Stellen zu besetzen. Bei einem unterstellten Teilzeitverhältnis von etwa einem Drittel, sind damit circa 650 Personen mehr zu betreuen. Zusätzlich fällt die Erhöhung der Ausbildungszahlen um 150 Nachwuchskräfte sowie die Schaffung der oben bereits genannten 800 Stellen ((siehe 2a) unter Berücksichtigung des Teilzeitfaktors circa 1020 Personen) an.

Auf der Basis der Daten, die dem Beschluss "Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt" vom 02.04./09.04.2014 zu Grunde lagen, errechnet sich für die Einstellungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der Einarbeitungszeit ein Bedarf von 4,9 VzÄ der 3. Qualifikationsebene befristet für die Dauer von drei Jahren (BesGr. A10 / EGr. 9).

Für die laufende Betreuung des zusätzlichen Personals ist eine dauerhafte Kapazität in Höhe von 3,5 VzÄ der 3. Qualifikationsebene anzusetzen (BesGr. A10 / EGr. 9). Da der Standardbetreuungsaufwand aber in der Regel erst deutlich nach der Einstellung zu leisten ist, reicht es aus, hierfür zunächst keine zusätzliche Kapazität vorzuhalten, sondern 3,5 VzÄ der befristet erforderlichen 4,9 VzÄ unbefristet zur Verfügung zu stellen.

7.4 Bedarfsberechnung P 4 (Abrechnung)

In den nächsten zwei Jahren sind rund 500 Stellen zu besetzen. Bei einem unterstellten Teilzeitverhältnis von etwa einem Drittel, sind damit circa 650 Personen mehr abzurechnen. Zusätzlich fällt die Erhöhung der Ausbildungszahlen um 150 Nachwuchskräfte sowie die Schaffung der oben bereits genannten 800 Stellen ((siehe 2a) unter Berücksichtigung des Teilzeitfaktors circa 1020 Personen) an. Damit sind 1800 Personen seit Jahresbeginn 2014 zusätzlich abzurechnen

Bei einem Betreuungsverhältnis von 1,0 VzÄ Bezügerechner/in zu rund 500 Abrechnungsfälle ergibt sich ein dauerhafter Mehrbedarf von 3,6 VzÄ der 2. Qualifikationsebene (BesGr. A8 / EGr. 8).

7.5 Bedarfsberechnung P 6

Die eingangs dargestellte Erhöhung der Zahl der Nachwuchskräfte, die eine Ausbildung bzw. ein Studium im Herbst 2015 beginnen sollen, sowie die Öffnung des Verwaltungsdienstes und die ggf. damit verbundene Verpflichtung für neu eingestellte

Beschäftigte, den Angestelltenlehrgang I zu absolvieren, machen auch im Bereich der Ausbildung eine Kapazitätsanpassung erforderlich.

Insgesamt ist eine Steigerung der Nachwuchskräfte um 150 (s. Kapitel 1) und eine Steigerung der Teilnehmerinnen/Teilnehmer am Angestelltenlehrgang I um 25 (s. Kapitel 2c) zu verzeichnen.

Die Aufgaben vor und während der Ausbildung umfassen neben einem gezielten Personalmarketing die Aufbereitung und Prüfung von rund 3.500 eingehenden Bewerbungen, die Einladung zu den und die Durchführung der Personalauswahlverfahren.

Hinzu kommt die Betreuung der Nachwuchskräfte während der Ausbildung und dem Studium, die Planung, Organisation und Durchführung von Fördermaßnahmen sowie die Erhöhung der Praktikumsplätze in den Referaten und Dienststellen.

Da davon auszugehen ist, dass diese erhöhten Einstellungszahlen auch in den nächsten Jahren gehalten werden müssen, werden die Kapazitäten bis zum Ende des Jahres 2020 benötigt.

Bei P 6.1 sind mit der Betreuung und Einstellung von Nachwuchskräften und Teilnehmerinnen/Teilnehmer am Angestelltenlehrgang I (aktuell 813 Personen) 21,29 VzÄ betraut.

Im Durchschnitt werden daher von einer Vollzeitstelle 38 Nachwuchskräfte und Teilnehmerinnen/Teilnehmer am Angestelltenlehrgang I betreut. Wie oben beschrieben, erhöht sich die aktuelle Zahl der Nachwuchskräfte um 175 Personen. Für die Betreuung dieser werden 4,6 VzÄ benötigt.

Somit ergibt sich ein zunächst befristeter Mehrbedarf von 4,6 VzÄ der 3. Qualifikationsebene (BesGr. A11 / EGr. 10) bis zum Ende des Jahres 2020.

8. Personal- und Sachkosten

Insgesamt bedarf es einer Zuschaltung von Stellenkapazität im Gegenwert von 24,8 VzÄ und der Entfristung von 10,5 VzÄ.

Inklusive der entfristeten Stellen werden 21,1 VzÄ auf Dauer und 14,2 VzÄ zunächst nur befristet eingerichtet. Dafür fallen Personalkosten von bis zu 2.344.700 € an, davon 1.357.300 € dauerhaft und jeweils 987.400 € befristet für die Jahre 2015 - 2017 und jeweils 336.400 € für die Jahre 2018 – 2020.

Die Sachkosten belaufen sich auf einmalig 64.000 € (Ersteinrichtung eines Arbeitsplatzes), befristet für die Jahre 2015 – 2017 auf jährlich je 11.400 € jährlich und befristet für die Jahre 2018 – 2020 auf jährlich je 3.700 € sowie dauerhaft 16.900 €. Auf die Detailausführungen in der Anlage wird verwiesen.

	dauerhaft	einmalig	befristet
	ab 2015	In 2015	2015 – 2020
Summe zahlungswirksame Kosten *	1.374.200,00 €	64.000,00 €	4.016.700,00 €
davon:			
Personalauszahlungen	1.357.300,00 €		Befristet bis 2017 2.962.200,00 € 2018 bis 2020 1.009.200,00 €
Sachauszahlungen**			
Ersteinrichtung von Arbeitsplätzen		64.000,00 €	
Sachausgaben	16.900,00 €		Befristet bis 2017 34.200,00 € 2018 bis 2020 11.100,00 €
Mietkosten (nachrichtlich)	188.000,00 €	Anteilig aus 188.000,00 €	
Transferzahlungen			
nachrichtlich Vollzeitäquivalente	21,1		14,2
Nachrichtlich Investition			

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich

Die neuen Arbeitsplätze können nicht in den dem Personal- und Organisationsreferat zugewiesenen Bestandsflächen untergebracht werden. Da die benötigten Flächen nur durch eine Neuanmietung gedeckt werden können, ist eine dauerhafte Budgetausweitung ab dem Jahr 2015 notwendig, weil die erforderlichen Mietkosten nicht aus dem Referatsbudget gedeckt werden können. Die erforderlichen Auszahlungsmittel werden vom Kommunalreferat im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2015 bzw. im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2016 bei folgenden Finanzpositionen angemeldet: Mietauszahlungen bei Finanzposition 0640.530.0000.2 „Immobilienmanagement; Mieten“ in Höhe von 6.715,80 €/Arbeitsplatz"

Die notwendigen erforderlichen Finanzmittel (Personal- und Sachkosten) werden dem POR durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt und anteilig in die Produkte

- PROD5701 „Personal- und Organisationssteuerung“
 - PROD5702 „Stellenwirtschaft“
 - PROD5703 „Recht“
 - PROD5704 „Personalverwaltung/-betreuung“
 - PROD5706 "Entgelt, Versorgung, Beihilfe"
 - PROD5707 „Individuelle Personalentwicklung“
 - PROD5713 "Ausbildung"
- eingestellt

9. Ausnahme vom Finanzierungsmoratorium

Mit der Stelleneinrichtung und -besetzung muss unverzüglich gestartet werden. Nur so ist es dem POR in seiner Querschnittsfunktion möglich, binnen einer vertretbaren Frist die für die Stadtverwaltung wichtigen Personalmaßnahmen umzusetzen.

Der Gesamtpersonalrat erhält einen Abdruck des Beschlusses.

Die Beschlussvorlage ist mit der Stadtkämmerei abgestimmt.

Die Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie allen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten des Personal- und Organisationsreferates ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen. Der Stadtrat stimmt der Kapazitätsausweitung im Personal- und Organisationsreferat zu.
2. In Buchstabe D Ziffer 2 Absatz 2 Satz 2 (S. 23) der Ausführungsbestimmungen zu den Ausschreibungsrichtlinien der Landeshauptstadt München wird – vorbehaltlich der Zustimmung des Gesamtpersonalrates - das Wort 'sechs' durch die Ziffer '12' ersetzt. In Buchstabe D Ziffer 2 Absatz 3 Satz 2 (S. 24) der Ausführungsbestimmungen zu den Ausschreibungsrichtlinien der Landeshauptstadt München wird die Ziffer '6' durch die Ziffer '12' ersetzt.
3. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 24,8 Stellen-VzÄ (9,6 VzÄ befristet für drei Jahre ab Besetzung, 4,6 VzÄ befristet bis 31.12.2020, 10,6 VzÄ dauerhaft), die Entfristung von 10,5 Stellen sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnitt) zu veranlassen.

Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die befristet erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von jährlich (2015 - 2017) bis zu 987.400 € und von jährlich (2018- 2020) bis zu 336.400 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen der Kostenstellenbereiche der Abteilung 2 - Personalbetreuung, Stellenwirtschaft (PROD 5702 Stellenwirtschaft) und (PROD 5704 Personalverwaltung und -betreuung), der Abteilung 5 - Personalentwicklung (PROD 5707 Individuelle Personalentwicklung), Unterabschnitt 0220 sowie der Abteilung 6 - Ausbildung (PROD 5713 Ausbildung) Unterabschnitt 0820 anzumelden.

Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 1.357.300 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen der Kostenstellenbereiche der Abteilung 1 - Recht (PROD 5703 - Recht), der Abteilung 2 - Personalbetreuung, Stellenwirtschaft (PROD 5704 Personalverwaltung und -betreuung), der Abteilung 4 - Personalleistungen (PROD 5706 Entgelt, Versorgung, Beihilfe) und der Abteilung 5 - Personalentwicklung (PROD 5707 Individuelle Personalentwicklung), Unterabschnitt 0220 anzumelden.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von bis zu 837.800 € (50% des JMB Beamte).

4. Die ebenfalls erforderlichen einmaligen Sachkosten in Höhe von 64.000 € (Erstausrüstung der Arbeitsplätze), die befristeten Sachkosten in Höhe von 11.400 € jährlich für die Jahre 2015 – 2017 und die befristeten Sachkosten in Höhe von 3.700 € jährlich für die Jahre 2018 – 2020 sowie die laufenden Arbeitsplatzkosten in Höhe von jährlich 16.900 € sind entsprechend der Besetzung der Stellen im Büroweg einzustellen bzw. in der Haushaltsplanung für 2016 ff. anzumelden.
5. Sollten die zusätzlichen Flächen für die neuen Arbeitsplätze nur durch Neuanmietung beschafft werden können, wird das Kommunalreferat beauftragt, die ab 2015

dauerhaft erforderlichen Auszahlungsmittel in Höhe von 6.715,80 €/Arbeitsplatz zur Nachtragshaushaltsplanung 2015 sowie zur Haushaltsplanung 2016 anzumelden.

6. Der Beschluss unterliegt nicht dem Finanzierungsmoratorium. Mit der Stelleneinrichtung und -besetzung muss unverzüglich gestartet werden. Nur so ist es dem POR in seiner Querschnittsfunktion möglich, binnen einer vertretbaren Frist die für die Stadtverwaltung wichtigen Personalmaßnahmen umzusetzen.
7. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr.Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.
über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.12

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. An den Gesamtpersonalrat
An das POR, P 1
An das POR, P 2
An das POR, P 3
An das POR, P 4
An das POR, P 5
An das POR, P 6
An das POR, Bäd
An das POR, FAS
An das POR, GL

zur Kenntnis

Am